DEC182018_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室 非先例决定

关于 F-L- 公司案 日期：2018年12月18日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家货运运输公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类继续受益人的临时雇佣，担任其总裁。见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的外国雇员调往美国，以管理或行政身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人将在美国以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人对该否决提出异议，称受益人将担任职能经理职位，在该职位上他将确立组织的目标和政策、作出自由裁量决定，并且仅受公司首席执行官、董事会和股东的一般监督。

经重新审查，我们认定申请人未能克服否决理由。因此，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合资格的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 以管理、行政或涉及专业知识的身份 ”工作。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

关于 F-L- 公司案

二、在美国的管理或行政身份

尽管申请人主要主张受益人将以管理身份受雇，但其将受益人称为其“ 最高行政主管 ”，并主张拟议雇佣“ 在性质上也属于行政 ”。我们将在下文中讨论每一项主张。

A. 管理身份

首先，我们将讨论申请人最主要的 claim，即受益人将根据延期申请以管理身份受雇。

“ 管理身份 ”是指在组织内的任职，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理职能拥有人事行动或职能的权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。该法第 101(a)(44)(A) 条。

申请人主张，除监督监督和专业雇员团队外，受益人还将管理一项基本职能。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情况。见该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能将履行的职责。此外，申请人必须证明“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 基本的 ’，即组织的核心；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级内或就所管理职能在高级层面行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。 ”Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在审查特定受益人的管理身份时，我们将审查申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们审查公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

关于 F-L- 公司案

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

1. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们应考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

申请人声称在2018年3月提交本申请时有十名雇员，包括受益人。支持证据包括两份工资汇总表以及2016年和2017年的季度纳税申报表和工资报告。还包括一份雇员名单，其中列明了受益人的“ 直接下属 ”，以及一份组织结构图，1 其中确定了构成美国组织的十个职位。雇员名单表明，六名雇员——首席执行官以及进口、出口、财务、国际销售和营销、全球客户服务负责人——是全职雇员，每周工作30小时，而其余三名雇员——助理簿记员、海外销售代表以及报关和运输助理经理——以兼职方式工作。尽管雇员名单和组织结构图都描绘了十名雇员，但它们有些不一致，因为雇员名单表明首席执行官和助理簿记员都作为受益人的下属向其报告，而组织结构图表明助理簿记员直接向财务负责人报告，并显示受益人向首席执行官报告，而非相反。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

在补件通知（RFE）中，审理主任作出初步认定，认为申请人未提供足够证据表明其配备了充足的全职雇员，以使受益人免于主要履行不符合条件的工作职责。审理主任根据每名雇员的工作小时数考虑了其工资，并认定若干雇员未获得所需的最低工资。申请人被要求提供证据解决这些缺陷。

作为回应，申请人提供了一封信函，声称其所有雇员均至少获得加利福尼亚州最低工资，并附有一份格式与初始附函中所列相似的雇员名单。与原名单一样，新名单也列明了受益人的九名“ 直接下属 ”，并再次将首席执行官列入该名单，其中列明了相同的六个全职职位，并显示两处人事变动。申请人表示，除九名下属外，受益人还监督11家供应商和承包商。其提供了一份新的组织结构图，反映了这两处人事变动，在财务部门增加了一名会计，并减去了

1 申请人共提供了两份组织结构图——上述图表和另一份列有八名雇员的图表。由于只有十人图表与申请中提出的主张一致，我们将不讨论八人图表，该图表似乎未反映申请人在提交时关于其人员配置结构的主张。

关于 F-L- 公司案

报关和运输助理经理从申请人的人员配置层级中移除。我们注意到，该图表未包括据称由受益人监督的11家供应商和承包商。不清楚的是，如果受益人实际将监督承包商和供应商，为何其未在任何提交的组织结构图中传达此信息。关于受益人下属的这一不一致，以及关于其相对于首席执行官的组织定位的不一致，必须通过提交独立、客观的证据予以解决。同上。

在驳回决定中，审理主任再次指出申请人若干雇员的工资，认定这些工资与基于联邦最低工资标准的全职雇佣工资不一致。审理主任还认定，申请人未能证明受益人将监督专业下属的工作，而这些下属履行其工作职责需要学士学位或更高学位。2

在上诉中，申请人主张审理主任错误计算了支付给其雇员的工资，声称先前提到的雇员图表列明的是每名雇员被允许工作的最高时数，而非实际工作的小时数。申请人称每名雇员的工作时数均少于其被允许的最高时数，且工资反映的是每名雇员实际工作的小时数，从而表明其工资符合现行最低工资要求。申请人提供了2017年工资单证据以支持该主张。

我们认为所提供的文件存在缺陷，因为它们仅包含日期和工资，而不包含每名雇员在所示时间段内实际工作的小时数。因此，我们无法确定每名个人的小时工资率，而这是查明该工资率是否符合联邦和州工资要求所必需的。此外，所提交的工资单证据涵盖的是2018年3月之前的时间段，因此并未涉及本申请提交时的时间段。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交之时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

申请人还提交了其会计师的个人声明，该会计师声称编制了申请人的工资单及其他财务文件。该会计师声称自己是“ 为申请人设定雇员工资预算、分配每名雇员在财政年度内有权工作的最高时数的个人 ”。（强调如原文所示）。与申请人自身的主张一样，声明人提出的主张必须得到相关、具有证明力且可信的证据的支持。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。在此，即使声明中的陈述被证明为真实，申请人也未

2 为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该工作领域的最低要求。见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最低要求的职业 ”）。

Matter of F-L- Inc.

提供证据显示每名雇员实际工作的小时数。因此，申请人未能确定据称以全职方式雇用的雇员实际工作的小时数少于最高30小时。此外，即使申请人提供了证据表明某些雇员实际每周工作少于30小时（如其现在所主张），这也会削弱申请人最初关于其大多数支持人员由全职雇员组成的主张。而且，申请人还必须提供进一步证据，表明在主要以兼职起步的情况下，如何支持受益人担任主要以管理职责为主的管理职位。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”受雇于管理或行政职能。见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

鉴于上述异常和缺陷，申请人未能证明其拥有足够的人员配置，使受益人免于必须主要履行非管理性工作职责。

2. 职责

基于管理职能的法定定义，申请人必须首先表明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未出版的目录决定）。申请人还必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

因此，为确立资格，申请人必须提供一份职位描述，清楚说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理职能。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

在支持性说明信中，申请人称受益人将受雇为职能经理，其“ 制定并指导美国子公司活动的扩展 ”。申请人称受益人在该职能方面处于高级别，是人事事务方面的“ 有影响力的最终决策者 ”，并参与培训“ 合适的劳动力 ”以及招聘和激励雇员。申请人主张受益人管理一项基本职能，监督主管、专业和管理雇员的工作，并对公司的日常活动拥有权力。

此外，申请人提供了一份工作职责细分，说明受益人将按如下方式分配其时间：

- 30%的时间用于指导“ 高管和顶级管理团队 ”以确保其实现组织目标；

Matter of F-L- Inc.

• 20%用于领导公司，作出包括确定优先事项和委派项目、管理“ 国际物流 ”以及提供执行项目任务的策略在内的自由裁量决定；
• 10%向董事会和股东报告；
• 20%规划未来增长并招聘“ 关键管理职位 ”；
• 10%预测未来“ [全]球行业发展 ”和变化；以及
• 10%代表组织参加国际会议。

补件通知指出，申请人提供的职位描述存在缺陷，未充分界定受益人作为组织总裁的日常工作职责，也未确定其履行非管理性工作职责的时间百分比。

作为回应，申请人提供了一封信函，再次声称受益人将管理其“ 主要组成部分和职能 ”，并监督主管和专业雇员。申请人还提供了一份新的工作职责细分，表明受益人将分配25%的时间用于激励“ 管理团队 ”，并监督和指导组成该团队的雇员专注于目标市场、提供良好的客户服务并“ 克服日常障碍 ”。然而，申请人对“ 管理团队 ”的提及并不明确，因为其人员配置结构显示在本申请提交时仅有一名主管雇员。尽管分配给受益人下属的职位头衔如此，申请人未提供充分证据证明被指定为部门负责人的雇员拥有自己的下属，从而可被集体视为“ 管理团队 ”的一部分。同样，申请人关于受益人将花费10%的时间为未来项目确定“ 关键绩效指标（KPI）个人 ”的主张也不明确，因为申请人未定义“ 关键绩效指标 ”的含义，也未在其货运运输组织的背景下指明具体的“ 项目 ”。

申请人还称，受益人将花费5%的时间观察“ 业务活动 ”并进行市场比较，10%的时间组织各部门以实现各自目标，10%的时间规划未来目标和策略，以及20%的时间作出自由裁量决定并接收“ 来自本地和国际市场 ”的最新信息。尽管这些工作职责表明受益人拥有一定程度的管理职能人员所特有的自由裁量权，但它们并未传达对受益人作为其日常活动一部分将执行的具体基础任务的有意义理解。

在上诉中，申请人援引 O*Net 和《职业展望手册》（OOH）中的职业信息，以支持其关于受益人职位属于管理职能的主张。然而，我们认为申请人对这些来源中一般性描述的依赖是不当的，因为这两个来源均不包含考虑本案相关法定和监管要求的条款。具体而言，申请人受该法第101(a)(44)(A)条以及 8 C.F.R. § 214.2(l) 中的定义和条款约束。法定和监管条款均要求申请人证明受益人的拟议雇佣将主要从事符合资格的管理职能。通过

Matter of F-L- Inc.

根据该法规，申请人必须提供受益人拟议工作职责的详细描述，以便准确理解拟议雇佣关系，并使相关机构能够适当判断其是否符合法定和监管准则。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。仅仅满足O*Net或OOH中规定的一般准则是不够的。

总体而言，受益人对企业的管理并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。如前所述，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。该法第101(A)(44)(A)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并就在自由裁量决策方面拥有必要程度的权限，但仅凭这些要素不足以确立其实际职责在性质上主要将为管理性。实际职责本身将揭示该雇佣关系的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。因此，详细的职位描述对于判断受益人是否将以管理身份受雇至关重要。在此，记录中缺乏一份详细的职位描述，该描述应基于申请人在提交申请时的员工配置和运营范围充分界定受益人的具体任务。

此外，申请人将人员经理和职能经理的要求混为一谈，却未提供充分证据证明受益人属于任一类别。如前所述，为确立受益人将担任职能经理职位，申请人必须首先描述该职能，以表明其是“ 一项明确界定的活动 ”。Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05。在此，申请人宽泛地称受益人“ 开发并指导 ”其在美国活动的“ 扩展 ”，却未充分描述受益人将管理的美国组织的具体职能或组成部分。此外，受益人究竟是“ 活动 ”经理还是“ 职能 ”经理，部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明该受益人的职责“ 主要 ”为管理性。参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。如上所述，申请人提供的职位描述存在缺陷，既未界定一项基本职能，也未传达对受益人将如何管理该职能的理解。同样，有缺陷的职位描述，加之缺乏关于充足员工配置的充分证据，也使我们无法认定受益人将监督由主管、专业人员或管理人员下属组成的员工队伍。

B. 行政身份

尽管申请人主要主张受益人将以管理身份受雇，但其令人困惑地纳入了对行政身份的转述定义，声称受益人“ 负责指导 ”申请人的主要组成部分、确立其目标和政策、在自由裁量决策中行使广泛权限，并且仅接受上级的一般监督。该法第101(a)(44)(B)条。

Matter of F-1- Inc.

“ 行政身份 ” 一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导该组织的权限。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力 “ 指导管理层 ” 并 “ 确立该组织的目标和政策 ” 。该定义的内在要求是，组织必须设有下级管理层员工供受益人指导，且这些员工必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或仅因作为所有者或唯一管理员工 “ 指导 ” 企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受 “ 来自上级行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导 ” 。同上。

在此，申请人未充分阐明受益人的工作职责，也未提供证据证明其将主要指导美国组织的管理层。

III. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未能确立受益人将以管理或行政身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为Matter of F-1- Inc., ID# 1948082 (AAO Dec. 18, 2018)